

# 地場産業の振興に寄与する女性たち

## —岐阜の事例から—

遠藤雅子

(東海学院大学 総合福祉学科)

### 要 約

日本では近代化にともない専業主婦が誕生するまで、嫁いだ女性たちは貴重な労働力であった。産業化が進み、家事のうえに家業や雇用労働に従事する等、多くの役割を担う職業婦人が誕生した。家族が小規模化し、少子化が深刻化するなかで、女性は男性並みに働くことを自ら望み、周囲からも期待されているようになった。現代女性のライフコースは未だに中断再就職型であるが、就労継続支援も再就職支援も雇用労働を前提としている。就労継続型の女性のなかには家業を継いだ男性と結婚したことにより、それまでの仕事を辞めて家業に専念した女性もいる。しかしながら、そのようなキャリアチェンジの実態に関する調査研究はさほど多くないと思われる。

本稿では、岐阜県の地場産業である製陶業に従事する女性を対象に、“生き方・働き方”の実態を調査した。前職を辞して家族従業員として新たな仕事に取り組むなかで、どのように働き甲斐を見出し、仕事を通じて地場産業振興に取り組んでいるか。岐阜県の女性の歩みを振り返りつつ、仕事そのものによって社会貢献する生き方について考察した。

キーワード：役割、意志と主体性、地域振興

(2019.9.12 受稿 査読審査を経て 2019.11.15 受理)

### はじめに

日本では1980年代後半から高齢化が急速に進み、65歳以上の人口の比率が21%を超えて超高齢社会に突入した2007年の合計特殊出生率は、1.34となった。過去最低の1.26を記録した2005年から大幅に回復した前年の1.32を0.02ポイント上回ったものである。しかしながら、この上昇は35歳以上の年齢層での出生数の増加によるところが大きい。専業主婦世帯数と共働き世帯数の推移をみると、1990年代に「専業主婦」と「共働き」は逆転し、2000年以降から本格的に上昇傾向の一途を辿った。2007年には「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業を自治体が表彰する動きが活発になった。女性の就業率が初めて60%を超えたのも2007年で、その後2012年頃までは横ばいが続いたが、総務省が2018年8月31日に発表した7月の労働力調査によると、15歳から64歳の女性の「就業率」は69.9%と前年同月比

2.1ポイント上昇、過去最高となった。

中断再就職の場合、圧倒的に非正規雇用が多い[注1]。女性労働者の二極化は深刻化し、正規雇用者と同様にフルタイムで働いても貧困から抜け出せないワーキングプア、貧困の連鎖等が指摘されて久しい。さらに、長寿化によって、女性が直面する老後の経済的な問題も新たに浮上している。筆者は失業後の喪失感、とりわけ家庭役割を優先したため女性が陥るキャリアロスに注目し、その払拭に関する考察を行うなかで、ワーク・ライフ・バランスを「時間配分」から役割の「統合」へと捉えなおすことを指摘した[注2]。この場合のロスは、査定・昇進面での経済的損失や、スキルやモチベーションの低下のみならず、人間関係やネットワークなどの社会的資源を含む。

『働く女性の実情(2017年)』によると、学歴別新卒採用者の初任給における男女間格差は縮小し、大学卒技術系ではむしろ女性の初任給が男性を上回った。短時間雇用者数は男女とも前年に比して減少し、家内労働者数

が男女ともに増加した〔注3〕。家内労働者の女性が従事する業種のベスト3は、「その他（雑貨業）」、「繊維業」、「電気機械器具製造業」の順で高く、これら3業種で女性の家内労働者全体6割以上を占めている。「短時間正社員制度」の導入・定着には未だ時間を要し、雇用型テレワークは適切な労務管理が課題である。請負等により自宅等で働く自営型テレワークは、良好な就業環境の整備が欠かせない。ジェンダー化〔注4〕されたキャリアでは再就職の多くが非正規雇用であることから、就業中断することによる経済的損失は専業主婦期間のみならず生涯に及ぶ。M字型の労働力率曲線が、谷から第2の山に向かう際の職業キャリアの積み上げ型が、長寿化した女性の課題ではなからうか。

### 第1章 日本の女性の“生き方・働き方”

本章では、近代以降の女性の働き方の変遷を概観する。

戦後、次々と社会改革が進められ、新憲法では個人の尊厳および男女平等の原則が規定された。家族に対する考え方が、封建的なイエ制度から婚姻家族の制度に大きく転換したことで、ようやく女性は個人として尊重されるようになった。嫁として夫の家に入る婚姻形態から、婚姻によって新しい家族が形成されるという考え方に変わり、配偶者の選択や財産権、相続、離婚などについて、平等かつ自由が認められるようになった。さらに、教育の機会均等、男女共学を定めた教育基本法制定など女性の権利拡大が図られ、女性の社会進出と地位向上への基本的な条件が整えられた。

ライフスタイルが消費型に変貌した高度経済成長期は、家電製品の大量普及、家計に占める教育費、レジャー費の比率が増大した。都市化による人口流入、急激な経済的発展の下で「主婦」が誕生し、女性は学卒後、結婚までの一時期を職場で過ごす働き方が一般的になった。性別役割分業が確立した時代である。農村では男性が都市に出稼ぎに出かけ、女性や高齢者が農業の担い手となっていった。やがて、若年労働者の不足、家電製品の普及に伴う家事労働の軽減、就業意識の変化等によって、家庭に入った女性たちは子育てが一段落すると、パートタイム労働者として職場に進出していった。女性が雇用調節弁として位置づけられた背景には、家庭役割を担うべき「主婦」の誕生が否めない。収入を伴わない家事・育児・介護などの無償労働は、「共働き」という言葉には含まずに用いることが多い。自営業に従事する女性は、生活空間と仕事場が一致していることが多く、時間的拘束

が雇用労働者に比べて小さい〔注5〕。そこには、無給の家族従業員として働く妻・嫁の経済的自立の課題も浮上する。

1980年の「女子差別撤廃条約」批准を踏まえて、1985年に「男女雇用機会均等法」が成立したことは大きな変化であった。平均寿命の伸長、出生率の低下、教育水準の向上等によるライフサイクルの変化を要因として、女性自身の意識・働き方も多様化していった。1980年代前半は、鉄鋼・造船産業などの重厚長大産業が勢力を弱め、自動車、電化製品、コンピューターなどのハイテク産業が急成長した。コンピュータ化などの技術革新やサービス経済化に伴う需要構造の変化によって、女性の就業機会は拡大した〔注6〕。産業構造の転換は、経済のサービス化・ソフト化を促進し、1986年に労働者派遣法が施行されると、専門性が高い業務で短時間で高収入が得られる働き方が、女性に好まれるようになった。コンピュータ化は、比較的低スキルの定型業務を代替すると同時に、高スキルを要する非定型業務の需要も増加した。

1991年にバブル経済が崩壊すると、雇用者全体における正社員比率が低下し、完全失業率が4%台まで上昇した〔注7〕。銀行を含む大企業の倒産が相次ぎ、派遣やパート労働など、非正規労働者つまり女性や高齢者たちがまっさきに雇用調整されていった。90年代は、多様化に加えて少子化が意識され始めた時代でもある〔注8〕。さらに、『平成23年版厚生労働白書』によると、2000年代は近所づきあいが低下していった。1975年、1986年、1997年において、大都市、町村、雇用者、自営業者のいずれも近所付き合いの程度について「親しく付き合っている」と回答した人の割合は3割以上であったが、2002年、2004年、2011年には「よく付き合っている」と回答した割合が、大都市や雇用者では1割強であった。子育てや介護と仕事を両立するうえで、地域での支え合いが難しくなっていったことが伺える。

2014年の日本創成会議で市区町村（自治体）の消滅可能性〔注9〕が指摘されて以降、女性活用の機運は特に地方都市において活発化した。高等教育機関を卒業後、大都市に流出した女性たちが戻ってこないということは産む性の減少であり、確実に人口は減少傾向に陥る。厚生労働省の「人口動態統計」をもとに、2040年に若年女性人口が5割以下に減少する市区町村（「消滅可能性都市」）は全国1799のうち、896にのぼると指摘された。分析の結果、若者が首都圏に集中するのは日本特有の現象であり、日本創生会議は、結婚・出産は個人の自由が

最優先されるべき事柄としたうえで、「国民の希望が叶った場合の出生率（希望出生率）を実現するために、結婚をして子どもを産み育てたい人の希望を阻害する要因（希望阻害要因）の除去に取り組むべき」と提言した[注10]。仕事と家庭の両立は、少子化対策の一環で促進されてきたが、事業所が少ない地方都市においては、年齢にかかわらず、家業・起業も視野に入れた働き方が選択できるような支援が必要となってくる。ただし、職住近接により時間的拘束が小さい家族従業員は、通勤時間がない代わりに、仕事と無償労働が混在しやすいこともある。子どもを寝かしつけながら仕事ができるメリットは、休む暇がないと捉えることもできる。時間を切り分ける働き方から、多様な役割を統合させる工夫を検討する段階に入ったといえるだろう。

## 第2章 文献調査-窯焼きの嫁

本章では、2000年に刊行された岐阜の女性史[注11]に掲載されている「聞き書き」51編のなかから陶業に従事した女性を取り上げ、その生きざまを通して、当時の社会背景、女性の社会的地位や働き方を考察する。この女性史編集は、岐阜県が、男女共同参画推進の一環で、女性の歴史を省みる目的で編集した。市民参加による県女性史の発行を目指し、庶民の女性の歴史を知ろうとした点に意義がある。調査対象者の当時の年齢層[注12]は、50代から100歳超と幅広いが、80代、70代が中心であった。

聞き取り調査は、公募で選出された49人の女性協力員が1997年9月から1999年3月までの間に、県内各地で聞き取りを行い、文章化して編集した。その構成や表現、言葉づかいなどは協力員の意図をそのまま生かしてある。

窯焼きの嫁としてのA氏の想いを、SCAT (Steps for Coding and Theorization) を援用して分析した(表2-1,2,3,4,5,6)。質的調査では、Glaser & Strauss (1967)のグラウンデッドセオリーが最も広範に使われる手法であるが、SCATは、「マトリクスの中にセグメント化したデータを記述し、①データの中の着目すべき語句、②それを言いかえるためのデータ外の語句、③それを説明するための語句、④そこから浮き上がるテーマ・構成概念の順にコードを考えて付して、4ステップのコーディングと、④のテーマ・構成概念を紡いでストーリーラインを記述し、そこから理論を記述する手続きとからなる分析手法」である。この手法は「一つだけのケースのデータやアンケートの自由記述欄などの比較的小規模の質的

データの分析にも有効」である[注13]。

表2-1 A氏の分析例：家業に初めて向き合う

<b>インタビューデータ</b>
私は結婚をするまで、窯焼きという仕事はどういう仕事なのか、まったく知りませんでした。エンゴロがどんなものなのか、お皿はどうやって焼くのか、どうやって作るのかさえも知らなかったのです。私には窯焼きの仕事はまったく未知の仕事のように思えました。
<b>①上記の中の注目すべき語句</b>
窯焼きの仕事はまったく未知の仕事
<b>②上記①の言い換え</b>
窯焼きの仕事は知識も経験もない
<b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b>
素人に窯焼きが出来るのだろうか
<b>④テーマ・構成概念</b>
嫁として認められる働き方が出来るか不安

表2-2 A氏の分析例：嫁の位置づけ

<b>インタビューデータ</b>
この頃の嫁とりというのは「手間が増える」といって、嫁という存在よりも仕事をする人が増えるという感覚だったのです。家で工場を経営しているといっても、いわゆる奥様として家にいられるわけなどなく、少し嫁ぎ先の生活に慣れてきたころには、工場に出て働いていました。
<b>①上記の中の注目すべき語句</b>
嫁取り、 手間が増える
<b>②上記①の言い換え</b>
結婚、 労働力の足しになる
<b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b>
嫁の扱われ方に対する失望と諦めの気持ち
<b>④テーマ・構成概念</b>
嫁とは労働力そのものである

表2-3 A氏の分析例：身体にこたえる仕事

<b>インタビューデータ</b>
結婚1年目の暮れ、粘土のアクが原因だったのでしょうか、手のひらのすじというすじが全部切れてしまったのです。もう絆創膏だらけでした。ひと冬痛くて痛くて難儀をしました。

地場産業の振興に寄与する女性たち

①上記の中の注目すべき語句 手のひらのすじというすじが全部切れてしまって
②上記①の言い換え 掌が使いものにならない状態になってしまい
③上記②を説明するようなテキスト外の語句 思いがけず身体に影響する仕事だった嘆き
④テーマ・構成概念 辛い仕事

表 2-4 A 氏の分析例：嫁に任される仕事の範囲

インタビューデータ 工場の中の仕事は、窯のこと以外は何でもしなければいけませんでした。従業員の人が休んでいれば、そこに走って行って入る。仕上げやスリモノ何でも覚えめました。どこの窯焼きのお嫁さんでも、みんな工場に入っていっちゃったのです。私のところでは窯焼きのほかにも畑があったし、工場のこと、家庭のことや子育てもしなければなりませんでした。
①上記の中の注目すべき語句 従業員の人が休んでいればそこに走って行って入る、どこの窯焼きのお嫁さんでも、工場のこと、家庭のことや子育ても
②上記①の言い換え 休憩時には従業員に代わってその仕事をやる、製陶業の嫁にとっては当たり前、仕事も家事・育児も
③上記②を説明するようなテキスト外の語句 嫁の規範
④テーマ・構成概念 意志と主体性を嫁は発揮できない

表 2-5 A 氏の分析例：仕事の価値

インタビューデータ それでもお舅さんやお姑さんからみれば、子育ては仕事ではなかったのです。余暇ですることだったのです。あくまで本業は窯焼きの仕事でした。
①上記の中の注目すべき語句 子育ては仕事ではなかった、余暇ですることだった、あくまで本業は窯焼きの仕事
②上記①の言い換え 生計を立てることこそが仕事と呼べるものだった労働の合間に生じる空いた時間ですることだった

生計を維持する窯焼きだけだった
③上記②を説明するようなテキスト外の語句 家事労働は仕事ではない
④テーマ・構成概念 経済効果のない仕事は仕事と認められない

表 2-6 A 氏の分析例：心の支え

インタビューデータ そんなとき支えになったのが、「世間の人は死ぬほどえらいというけれど、死ぬときはそれだけえらいんだよ。死ぬことを思えばどんなことでも我慢できる。死ぬときでなければ自分の運が良かったか悪かったのかはわからない。人をうらやましがってはいけないよ。生きるためには努力をしなければ」という実家の母の言葉でした。
①上記の中の注目すべき語句 死ぬときでなければ自分の運が良かったか悪かったのかはわからない、人をうらやましがってはいけないよ
②上記①の言い換え 生き抜くことで人生の価値は最後にわかるものだ、他人は他人 自分は自分
③上記②を説明するようなテキスト外の語句 規範にしばられながらも生きる意味を自ら見出す
④テーマ・構成概念 意志と主体性

このように、4ステップのコーディングと、④のテーマ・構成概念を紡いでストーリーラインを記述する。15段落に分けられたAのストーリーラインは表3のようになる。  
【】内は構成概念を示す。

表 3 最終的に記述されたストーリーラインの冒頭部分

結婚当初の暮らし Aは結婚時に、【嫁として認められる働き方が出来るかどうか】不安を抱えていた。当時の嫁は、製陶業にかかわらず【労働力として期待】されて当たり前だった。家業は身体的に【辛い仕事】だった。当時の嫁たるものは【意志と主体性】を持つことが叶わなかった。さらに【休む暇】はなかった。
---

「窯焼きの嫁として」と題されたA氏の語りには、昭和30年ごろに結婚したという以外、結婚経緯や子どもの数などの記載はない。家業の始業は7時半で、A氏は

8 時半頃から働き始め、工場の仕事が終われば畑仕事や台所で夕食の支度をするのが当たり前だった。1985 年に取引先の不渡りに遭い、工場を閉めるまでの 30 年間で、病気で休めたのは 5 回もなかったという。当時の嫁は、姑から「しゃもじ」[注 14] を譲り受けるまでは「よそ者」だった。当時の規範を踏まえると、嫁には自らの生活に関する選択権や決定権がなかったといっただろう。

A 氏の自身の役割に対する総括としては責任感が強く、仕事に対する不安とそれを和らげる拠りどころの関係を見ると、ささえは実家の母の言葉であった。嫁した以上文句や泣き言は言えない時代でもあり、他の製陶所で働く女性との交流機会も乏しかったと思われる。どんなに辛くても家庭内の地位と役割に異を唱えたり、疑問を呈したりすることがなかったのは、個人のキャリアがジェンダー化されていた時代ゆえ、仕方なかったといえるだろう。聞き取り集全体を通して家族形態は異世代同居で大家族であり、嫁に対する期待と制約のなかで女性が社会から認められるためには、資格を生かした職業に就く必要性があったこと等がうかがえる。

### 第 3 章 事例調査-現代製陶業の女性たち

本章では、働き盛りの女性たちが、製陶業に従事するというキャリアチェンジに際して葛藤はなかったか、どのような思いで仕事に向き合っているかを考察する。分業が確立した陶磁器産業は、原料不足、経営者や職人の高齢化が深刻化し、後継者不足も顕在化している。県内他産業と比較して 10 人未満の事業所が多い。近年は陶土を採掘する鉱山の閉山や休業が相次ぎ、陶土が自給できなくなった。産地の構造変化に加え、商社の役割も変化している。世代交代により、インターネットを駆使して新たな販路拡大に取り組む製陶所も現れた。メーカーが商社機能を持つためには、梱包や物流、納期管理を含む販売力が求められる。夫が経営責任者になった時には、嫁には経営者の妻として経営資源の活用という新たな役割も生じるのではなかろうか。

#### 3-1 調査概要

調査時期、方法、対象者プロフィールは、表 4 のとおりである。調査に際しては、東海学院大学「人を対象とする研究」に関する倫理委員会から研究計画の承認を受け、調査対象者（協力者）へは研究倫理上の個人情報の秘匿などの説明を行い、調査協力への承諾を得て実施した。時間はいずれも 1 時間程度であった。

#### 3-2 役割意識

現代に生きる女性たちの家族従業員としての役割意識の一端を、前述の A 氏と同様に発話から拾い上げる（表 5-1, 2, 3, 4, 5）。

表 4 調査の概要

実施時期		2019 年 4 月～6 月	
調査方法		半構造化インタビュー	
調査対象者	B 代	40	家族従業員（嫁） 経営責任者は夫の父親 短大卒⇒液晶ガラス製造会社（経理・総務） ⇒専門学校（介護福祉士資格取得）⇒特別養護老人ホーム⇒結婚と同時に家族従業員
	C 代	40	家族従業員（嫁） 経営責任者は夫 大卒⇒メーカーの S E ⇒結婚と同時に家族従業員
	D 代	40	家族従業員（嫁） 経営責任者は夫 専門学校（放射線技師）⇒病院勤務⇒結婚⇒人間ドックの検査アルバイトと家業を並行⇒家族従業員
	E 代	50	家族従業員（娘） 経営責任者は父 短大卒⇒会計事務所（経理）⇒結婚⇒家業の下請け（梱包）⇒家族従業員
	F 代	40	作家として起業 大卒⇒研究所進学⇒陶磁器メーカー（デザイン部門）⇒印刷会社（デザイン部門）⇒結婚⇒フリーランスの陶磁器デザイナー

記録をもとに筆者作成

表 5-1 B 氏の分析例：家族従業員としての意識

インタビューデータ
職場結婚で、夫は継ぐ予定なかったのです。結婚すると決まったときも手伝ってと言われたわけではなく・・・子どもを保育園に入れて（介護の現場に）復帰するつもりが、姑の意見で・・・3 歳まで工場を手伝っているうちに二人目、三人目を妊娠・出産しまして、国家資格を持っているし、合っている仕事だったけど、子どもが小さいときは無理。大きくなったら復帰しようと思っていた頃に姑から「手伝って」と言われてハマったのです。

<p><b>①上記の中の注目すべき語句</b></p> <p>合っている仕事だったけど、 子どもが小さいときは無理、 ハマったのです</p>
<p><b>②上記①の言い換え</b></p> <p>自分には適職だと思っていたが、 子育てとの両立が時間的に難しい、 やってみたら楽しい仕事で夢中になった</p>
<p><b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b></p> <p>資格を生かせる適職だが、育児との両立が難しいので、姑の意見を尊重している内に新たな発見があった。</p>
<p><b>④テーマ・構成概念</b></p> <p>嫁として姑の意見を尊重したところ、新しい展開が生じた。</p>

表5-2 C氏の分析例：家族従業員としての意識

<p><b>インタビューデータ</b></p> <p>母が父を支えてきたのを見ているので、どちらかが倒れても一緒にやってみて、やるのが当たり前だと。代替わりしたら効率的にやりたい、チャレンジしたいと思っていました。商いは素人です。先代に倣おうと。先代を超えるには「+α」が必要で、8月に亡くなって、ここで変えようと思い、税理士を変えたのです。</p>
<p><b>①上記の中の注目すべき語句</b></p> <p>どちらかが倒れても 代替わりしたら 先代に倣おうと 先代を超えるには</p>
<p><b>②上記①の言い換え</b></p> <p>リスクをとって 自分たち夫婦が責任者の立場になったら 先代のやり方を踏襲して 自分たちの代になって飛躍発展させるためには</p>
<p><b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b></p> <p>伝統を重んじながらも現代的な経営をしたい</p>
<p><b>④テーマ・構成概念</b></p> <p>共同経営者として嫁の務めを果たす</p>

5-3 D氏の分析例：家族従業員としての意識

<p><b>インタビューデータ</b></p> <p>志が違っていた。夫とは仕事をどうするか計画しあっていたのではありません。嫁は労働力です。家族でやってくからは思い描く結婚スタイルが・・・姑は（私の）気持ち判るから働</p>
---

<p>いてほしいと言ってくれました。</p>
<p><b>①上記の中の注目すべき語句</b></p> <p>嫁は労働力、 家族でやってくからは</p>
<p><b>②上記①の言い換え</b></p> <p>結婚したら家業に従事して当たり前、 家業は家族総出でやるべきものだから、</p>
<p><b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b></p> <p>夫の期待</p>
<p><b>④テーマ・構成概念</b></p> <p>役割に対する認識のズレ</p>

5-4 E氏の分析例：家族従業員としての意識

<p><b>インタビューデータ</b></p> <p>学生時代には考えていました。母は会計を覚えて商家に嫁げばいいと。弟もいるけれど娘の方が親は使いやすいので、祖母の世話をしたり、実家の行き来をしている間に継ぐ気になったのです。</p>
<p><b>①上記の中の注目すべき語句</b></p> <p>商家に嫁げばいい、 娘の方が親はつかいやすい</p>
<p><b>②上記①の言い換え</b></p> <p>勉強したことが役立てられるような結婚相手を選べばいい、 嫁より娘の方が親は言いやすいし役に立つ</p>
<p><b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b></p> <p>娘の立場から実家をささえる</p>
<p><b>④テーマ・構成概念</b></p> <p>家業を継ぐのは息子ばかりとは限らない</p>

5-5 F氏の分析例：家族従業員としての意識

<p><b>インタビューデータ</b></p> <p>夫とは同業だったので、結婚後にフリーランスに。商社に勤める夫は作家気質で企画畑の人だから、（余暇時間に）二人で何を創ろうかと刺激し合っています。自宅で電気窯を使っています。二人とも作品より商品を創りたいと考えていて、癖が強すぎない物を創りたいという点は一致しています。</p>
<p><b>①上記の中の注目すべき語句</b></p> <p>刺激し合っています、 一致しています</p>
<p><b>②上記①の言い換え</b></p> <p>お互いを高め合う、 同じ価値観である</p>

③上記②を説明するようなテキスト外の語句 お互いを磨き合う関係性
④テーマ・構成概念 対等な関係のうえに現れる結果

男女雇用機会均等法が施行されて以降に社会で働き始めた世代は、家族関係において夫と対等であり、家業に対する参画意識も高い。交際時代には夫自身が家業を継ぐ予定ではなかったケースもあるが、結婚による転居は女性の職業キャリアも人間関係も分断してしまう。結婚、同居、家族従業員が同時に起きたことへの戸惑いの状況は個々に異なる。次に、キャリアチェンジに対する葛藤の有無をみてみよう。

### 3-3 キャリアチェンジと葛藤の有無

ここではキャリアチェンジに際して不安や葛藤はなかったか、前職との関連を見る(表6-1, 2, 3, 4, 5)。

表6-1 B氏の分析例：キャリアチェンジと葛藤

<b>インタビューデータ</b> 両親と夫婦ふたり。将来2人だけになって(私が)何も知らなくていいのか?技術も知識もないので、夫と姑に相談して、セラミックのなかにある作陶講座に1年間週1で、経費を出してもらい、学習しました。
①上記の中の注目すべき語句 何も知らなくていいのか?と。 夫と姑に相談して
②上記①の言い換え 素人の自分と夫だけで事業を続けるのは難しい。 夫と姑に自分の不安を聴いてもらい
③上記②を説明するようなテキスト外の語句 家族経営なので将来夫と2人だけでも仕事を続けられるような準備をしようと思った。
④テーマ・構成概念 配偶者として家業を支える覚悟

表6-2 C氏の分析例：キャリアチェンジと葛藤

<b>インタビューデータ</b> 両親が新しい事を応援してくれます。楽天で販路拡大、自社で売ってみて経験値は残ります。妊娠中にデジカメで写真撮って、パソコンで店の作り込みをしました。やってゆくうちに楽天のコンサルタントが来て写真の撮り方を教えてくれたり。ラッピング資材にレビューはシビアです。アフターケ
--

アもその時に学びました。サイトは受け皿です。
①上記の中の注目すべき語句 両親が新しい事を応援、 アフターケアもその時に学び、 サイトは受け皿
②上記①の言い換え 両親の応援がささえになっている、 経験からアフターケアの仕方を学習して、 注文を引き受ける態勢のひとつとしてサイトを作り込んだ
③上記②を説明するようなテキスト外の語句 両親の応援を励みにして夫とともに家業を発展させてゆく
④テーマ・構成概念 ゆるぎない意志

表6-3 D氏の分析例：キャリアチェンジと葛藤

<b>インタビューデータ</b> 子どもを預けても放射線を勉強したい。吹き上がるエネルギーをどうしようという時に子どもの物作りにハマり、クリエイターとしての目覚めに繋がりました。気持ちよさがありました。美濃焼でいこうと覚悟したスイッチは紅茶専門店Tがひっぱってくれたこと。サンプル作ってもうまくいかず、これぞという物を出したらすぐ売れて充実感がありました。
①上記の中の注目すべき語句 吹き上がるエネルギーをどうしよう クリエイターとしての目覚め これぞという物を出したらすぐ売れて充実感
②上記①の言い換え 好きなことを続けたい熱が溢れ出して途方に暮れて物作りの面白さに開眼した これこそが最高という自信作を出したら結果につながり。
③上記②を説明するようなテキスト外の語句 天職と思っていた仕事を上回る仕事との出会い
④テーマ・構成概念 創作の醍醐味を味わい覚悟が出来た

6-4 E氏の分析例：キャリアチェンジと葛藤

<b>インタビューデータ</b> 町では組合があって未だに薄利多売でいけると思ってる。原価計算でなく固定費からやらなくてはと言っても相手にされない。商工会議所で勉強している。ありとあらゆるもの。現実を知って悪い所は追求していくべき。夫も弟も知っていて経営診断士とも相談してます、経営は姉の私かと。こだわ
--

## 地場産業の振興に寄与する女性たち

<p>っている理由は、窯から出た瞬間の「楽しい」で、販売につながるのもっと嬉しい。社会参加して認められたいです。しかも好きなことでなら人生最高です。</p>
<p><b>①上記の中の注目すべき語句</b></p> <p>窯から出た瞬間の「楽しい」であり、 社会参加して認められたい</p>
<p><b>②上記①の言い換え</b></p> <p>焼きあがらないと分からない面白さが製陶業の魅力、 物を通じて消費者とつながり売れることで評価されたい</p>
<p><b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b></p> <p>好きなことを仕事にして稼げれば、社会から認められたことになる。</p>
<p><b>④テーマ・構成概念</b></p> <p>業界全体で価値を高めたい</p>

### 6-5 F氏の分析例：キャリアチェンジと葛藤

<p><b>インタビューデータ</b></p> <p>商社の仕事は、イメージを口頭で言われてクリエイティブ性が高いものの、気が楽ではないです。たくさんアイデアを出しても評価は決まってしまう。今年イベントでショップのバイヤーの目にとまりました。(仕事を)こなすのがモチベーションです、気分転換する時間よりも。損得かけてやってみる事です。</p>
<p><b>①上記の中の注目すべき語句</b></p> <p>バイヤーの目にとまり こなすのがモチベーションです、気分転換する時間よりも。 損得かけてやってみる</p>
<p><b>②上記①の言い換え</b></p> <p>思いがけなくバイヤーから評価された 仕事の疲れは休むより仕事をこなすことで解消できる 利益を上げるつもりで取り組む</p>
<p><b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b></p> <p>売れることが評価である</p>
<p><b>④テーマ・構成概念</b></p> <p>評価されるようなものを作る</p>

跡継ぎと結婚する時に、必ずしも全員が「家族従業員として働く」と決めていたわけではなかった。しかし、伝統を絶やすことのないように家業を発展させていくべき立場にあるB、C、Dの3氏だけではなくE氏もF氏も、地場産業をもっと盛り立てていきたいと、繰り返し語っていた。そのためには守るだけではなく、変化も必

用だと考えている。娘として後方支援していたE氏は、家業も組織化してゆく段階に入り、適材適所であるべきと考え、マネジメントを引き受けようと役割意識は変化していった。フリーランスのF氏は、以前勤めていた企業からの依頼に応えるほか、自由に活動できる環境にある。余暇時間に作陶する夫との協働する時間も含め、作家として活動している。

前職から離れたことで喪失感を感じた経験者はD氏ひとりだけだった。製陶に気持ちが傾いたきっかけは、商品が売れたことだった。販売実績が仕事への評価であるという捉え方は5人に共通している。D氏を含む3人が製陶業に取組むのは初めてだったが、OJTにより技術や知識を身につけるだけではなく、積極的に外部の講座に参加することにより、習熟していった。E氏は生家が製陶所なので幼少の頃から親しんできた業界であり、F氏は転職のたびに新たな学びを通して仕事の幅を広げていった。

### 3-4 考察

雇用労働であっても転職したばかりの頃は人間関係の構築に気を遣う。家族という限られた人間関係のなかで働き続けるのは気楽なことばかりではなく、特にサラリーマン家庭で育った者には慣れるのに時間を要したかもしれない。キャリアチェンジにより初めて取り組む仕事であっても、作業行程のどこかに興味が持てれば、主体的に関われるようだ。職業興味と適性は同じではないものの、興味があれば積極的に取組み、関わる頻度が高まるので、結果として「出来る」ことが増える。それがまた楽しみに繋がっていく様子が、それぞれの語りのなかの表情にも表れていた。職業とは、自己の資質・能力あるいは個性を発揮するかたわら、相互補完的な活動をつうじて人々の間の依存関係を維持しつつ、社会の存続に貢献する意味をもつ。働くことにより私たちは、その見返りとして自己の生計の維持に必要な収入を得るが、個人性・社会性も軽んじることはできない。キャリアを手放した女性が、次の段階で納得できる働き方に至るまでには一定の時間が必要だろう。D氏の場合、さまざまな家族とのやりとりを経て、「これぞという物を出したらすぐ売れて充実感がありました」という出会いに加え、好きなブランドの食器を自分の窯いっぱいにすることが出来た達成感もあった。このことから、自分以外の誰かのためにキャリアを手放した苦い想いを払拭し、現実を受け入れるためには、同等以上の成功と称賛が必要な場合もあるといえるだろう。



既に代替わりしているところでは、嫁から経営者の妻としての肩書を持つようになった時点で、任される仕事の幅も広がり、責任が増えた分、裁量の範囲も広がったと思われる。裁量権つまり意思決定権が自分にある場合、責任のある仕事を任せてもらえ、自分の意見や考えを会社の経営や戦略に反映することができる。裁量権の小さな仕事は抽象度が低く、仕事内容は明確で、システム化、マニュアル化、効率化されていることが多い。一方、抽象度の高い仕事は仕事内容まで自らで考える必要がある。システムやマニュアルが少ない分、試行錯誤しながらもやり甲斐を感じることも多いといえよう。前職がほぼほどの規模の企業で、多面的に評価されることに慣れていた女性が家族経営の事業所で働くことになると、人間関係も評価軸も単純になり、物足りなさを感じかねない。しかし、立場が変わることにより、「ささえる」から「経営する」という感覚に変化していったのではなかろうか。従業員に対する責任や、人間関係も含め、職場環境をよい状態に保つ役割に応える立場が、“おかみさん”である。5人は共通するネットワークを有している。次章では、そのネットワークとの出会いがどのように働き甲斐につながっていったかを考察する。

## 第4章 キャリアとネットワーク

### 4-1 ネットワーク活動

岐阜県内にある4つの公的研究機関のひとつ、土岐市立陶磁器試験場では、分析試験、基礎研究を得意とし、依頼試験、試作、窯業技術に関する相談対応、後継者育成などの業務を行っている。5人は、2015年の講習会をきっかけに誕生した女性グループのメンバーである。同グループは、窯元や商社、陶磁器関連会社など計24社で働く20-60代の女性たちから成る。

このグループの設立経緯は、女性の活躍促進施策の一環で、窯元で働く女性たちの潜在的なニーズを探るべく、製陶業の“おかみさん”として活躍していたシニア女性たちに「家業をささえる嫁/娘・妻の役割」についてヒアリングしたことに始まる。そこで人と人をつなぐ潤滑油的な役割期待に応えるスキルが求められていることが分かった。当初は、日中試験場に集まって情報交換していたが、業務を抜けて集まるのが難しいことと、仕事に役立つ技術や釉薬知識を身につければ家族に快く送り出してもらえることから、開催は平日の夜、定例会の内容は学び・交流・共感の場づくりへと具体化していった。

地場産業の魅力を発信する活動では、対象を子どもと

大人に大別している。産地を盛り立ててゆくためには、まず市内の子どもたちに製陶業の素晴らしさを知ってもらうことから始めようと、その活動を「陶育」と名付けた。子どもを対象とした陶育ワークショップでは、クイズ形式で県産品である美濃焼を説明し、正しい茶碗の持ち方や一汁三菜の配膳の仕方を指導する。オリジナル紙芝居やすごろくを通じて原材料や作り方を学んでもらう活動は、市内外の幼稚園・保育所にて行う他、夏休みなど長期休暇中にショッピングセンターなどでも開催している。大人を対象とした取組は、ものづくりのワークショップ開催や、各種展示会への参加である。陶器を買って使ってくれるファンづくりに努め、SNSを通じた情報発信も行っている。ボランティアに近いこの活動を、前述の試験場職員がささえている。

### 4-2 ネットワーク活動により得られたもの

ここでは、活動によって何が得られたのか、仕事にどのように役立っているかを考察する(表7-1, 2, 3, 4, 5)。

#### 7-1 B氏の分析例：ネットワーク活動の効果

<p><b>インタビューデータ</b></p> <p>相手に喜んでもらえる企画を考えると、定例会で話し合うなかで、最終的に「オー」という驚きを見ると、日々忙しくてもやり甲斐があります。達成感があります。老人ホームでは仕事は楽しくてもモヤッとしてました。今は「試しにやってみよう」から進化して、「企画が育つ」のを楽しんでます。手探りでやりながら台本がどんどん変わっていくような。個人では出来ないことが、みんなとだとやってみたくて出来るのです。</p>
<p><b>①上記の中の注目すべき語句</b></p> <p>最終的に「オー」という驚きを見ると、進化して「企画が育つ」のを楽しんでます 個人では出来ないことが、みんなとだと出来る</p>
<p><b>②上記①の言い換え</b></p> <p>最後に思いがけない結果が驚きとなって現れて、企画力が増している実感が得られて楽しい 一人ではできないことが集団によって可能になる</p>
<p><b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b></p> <p>予期せぬ結果への驚きなど、非日常的な楽しさを実感できる</p>
<p><b>④テーマ・構成概念</b></p> <p>グループ活動の相乗効果</p>

#### 7-2 C氏の分析例：ネットワーク活動の効果

## 地場産業の振興に寄与する女性たち

<p><b>インタビューデータ</b></p> <p>皆にアクセサリー創りを教えました。夫は辞めたらと言ったのですが、自分一人だと趣味で終わることが、5人集まれば技術的にスキルアップして、一人でやっても地域ブランドにならないものが、グループのブランドとしてアクセサリーが出せるのです。</p>
<p><b>①上記の中の注目すべき語句</b></p> <p>夫は辞めたらと言った、 自分一人だと趣味で終わる 地域ブランドにならないものがグループのブランドとして出せる。</p>
<p><b>②上記①の言い換え</b></p> <p>夫は妻の技術を他者に教えることをよしとしない、 自分一人だとビジネス展開ができない 地域ブランドとして社会的に認められるようになる</p>
<p><b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b></p> <p>集合体となることで地域に価値をもたらし得る</p>
<p><b>④テーマ・構成概念</b></p> <p>地域ブランド開発</p>

### 7-3 D氏の分析例：ネットワーク活動の効果

<p><b>インタビューデータ</b></p> <p>器を使う人に会えるのが嬉しいんです。商社が間に入っているから私たち作り手は、消費者に会えるのが嬉しい。ワークショップで出会う人の嬉しそうな顔を見ると、誰かのためになっているんだと。</p>
<p><b>①上記の中の注目すべき語句</b></p> <p>消費者に会えるのが嬉しい、 誰かのためになっている</p>
<p><b>②上記①の言い換え</b></p> <p>実際に使っている人の感想を開けるのは嬉しいことだ、 自分の存在が誰かの役に立てていると実感できる</p>
<p><b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b></p> <p>仕事だけだったら直接会うことのない消費者と関われる</p>
<p><b>④テーマ・構成概念</b></p> <p>出会いによる発見や存在感の自覚を得られる機会</p>

### 7-4 E氏の分析例：ネットワーク活動の効果

<p><b>インタビューデータ</b></p> <p>参加すると和むし、枠を超えて参加できる「場」です。そもそも参加した動機はメディアに出ると聞いたから。グループ活動は、目的がはっきりしているからいい。地場産業は女一</p>
--

<p>人では注目されないけれど、女が集まって何かしていると注目される。今はサークルのだけだ。</p>
<p><b>①上記の中の注目すべき語句</b></p> <p>枠を超えて参加できる、 一人では注目されないけれど、 女が集まって何かしていると関心の的となる</p>
<p><b>②上記①の言い換え</b></p> <p>分業体制の下、同業で異なる職種の人との出会いがある、 一人では誰の目にもとまらないが、 女性の集団は注目を集めやすい</p>
<p><b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b></p> <p>一人では出来ないことが集団になると力を発揮できる</p>
<p><b>④テーマ・構成概念</b></p> <p>男性の集団とは異なる集まりの持つ力</p>

### 7-5 F氏の分析例：ネットワーク活動の効果

<p><b>インタビューデータ</b></p> <p>一人でやっていると、同業者がいないんです。いろんなことが出来ます。写真を撮ることひとつでも、どう良くみせたら、売れるのかって。フラットな関係で、皆、男前です。実働部隊と応援団が補いあって。活動が新商品につながり、新しい流れにつながる、成果、手ごたえがあります。</p>
<p><b>①上記の中の注目すべき語句</b></p> <p>一人でやっていると同業者がいない、 フラットな関係、 皆、男前</p>
<p><b>②上記①の言い換え</b></p> <p>フリーランスでやっている人がいない業界である、 官僚的な組織ではない、 損得関係なく人に尽くすような</p>
<p><b>③上記②を説明するようなテキスト外の語句</b></p> <p>一人で専門的業務に従事する女性にとって新しい展開が期待できる場所</p>
<p><b>④テーマ・構成概念</b></p> <p>お互いの距離感と親しさの粘着度が居心地の良い集団</p>

関係のパターンをネットワークとして捉えると [注15]、F氏がいうように、この集団はフラットな関係で成り立っている。年齢は関係なく皆が同格で、自分がやりたいと思うプロジェクトごとに集ってはリーダーを決めて業務にとりかかる。そのため、自主性を発揮しやすいという言葉が聞き取りのなかで頻出した。各自が活動

に参加するようになったきっかけは、市の試験場が開催している講座だったり、家族・知人を介してであったり多様だが、それらの情報をもとに彼女たち自身がこのネットワークを選択した。

#### 4-3 考察

キャリアカウンセリングにおける発展的アプローチでは、クライアントが働く者としての役割を、生活者としてのその他の役割（家庭人、親、余暇人、学ぶ人、市民など）と比較しながら働く意味を明確にし、他の役割と統合していくのを援助する [注 16]。その考え方に基づいて、仕事の歩みは職業キャリアおよびライフキャリア（賃金を得ない家事・育児・介護・地域活動等、何らかの役割を得ているもの）の両側面から捉える必要があるだろう。特に自営業の場合には、第1章で述べたとおり時間配分の柔軟性があるだけに、プライベートに仕事を持ち込まれやすい。雇用労働者に比べて、ワーク・ライフ・バランスがどの程度実現されているか、週あたりの平均労働時間だけで一概には測れない。おかみ塾としての活動は、基本的に工場が休みの土曜日に集中する。週休二日制が一般的になっているなかで、従業員には休みを取らせても経営者および家族従業員は十分な休みを取れるとは限らない。地域振興につながる活動を心身の負担なく実施することは実は楽ではない。労働時間を削らずに活動の量を増やすということは、余暇時間に活動することになる。限られた時間と人員で活動域を広げるためには、どうしたらよいか。

「社会的関係資本」は個人や集団に好循環をもたらすような創発的な関係資産であると捉えられている。個人間のネットワークと組織間のネットワークが重なるところに、連帯的な社会関係資本が生じ、資源が不足する場合に補いあえる豊かな関係性を維持できる可能性は大きい。既に美濃焼おかみ塾では、アクセサリ作りなどにおいて、技術を提供し、それぞれが個性を発揮して商品化し、個々の売り上げにつながっている。このようなナレッジ・マネジメントは従来知識労働者間のインフォーマルな社会的ネットワークにおける協働的な知識資本として注目されてきた。組織が機能的につながることで相乗効果が生まれ、新たな展開が期待できる。東濃各地で美濃焼に従事する女性たちのネットワークが、それぞれつながることで、新たな展開が期待できるだろう。さらに、県内の異業種ネットワークと協働することで、情報発信の手薄な部分を補い得る。このようなネットワークは、階層により役割分担されたものではなく、志による

縁といわれる。

ライブイベントに伴うキャリアチェンジはネガティブにもポジティブにもなり得る。そこで、個人が自律的にキャリアを構築するための地域のネットワークを経営資源として捉え、活用することにより、嫁あるいは経営者の妻という役割と、主体的な地域活動が矛盾なく両立できるのではなかろうか。活動を通じて育まれた仲間との関係性は、単なる情報源というだけではなく、製陶業を継ぐ立場の女性たちが抱く、われわれ意識によって支えられている。

## 5 おわりに

現在は全員が陶磁器の作り手としての職業人生に満足し、家業を発展させ、それぞれの窯元が競い合い、地場の産業が息吹を取り戻すことを夢見て、積極的に自己啓発につとめていることが分かった。アイデンティティの連続性を考えると、結婚後に自ら望んでキャリアチェンジした場合でも、家族を中心とした関係性のなかでは時に息苦しさを手放したくなる瞬間があったかもしれない。強い紐帯は必ずしも情緒サポート資源になるとは限らないからである。ましてやそれまでの職種へのこだわりがあれば、キャリアロスを払拭するような仕事との出会いが必要になると思われる。初期キャリアでは、重要な他者との出会いが大きな意味合いを帯びてくる [注 17] が、妻・嫁役割をかかえた女性たちにとっても同様に大きな意味を持つことが確認できた。

個人事業主もしくは小規模な事業所が多い製陶業界では、協同組合は結成されても、技術を共有できるような学びの機会はなかなかないという。女性たちはお互いの持てるものを出し合って、教え合うことで、連帯感を増している。垣根を越えたネットワーク内にロールモデルやメンターを見出すことにより、励まし合える。協働するなかで誰かの役に立てた喜びが、働く意欲にもつながっている。

今回の調査では職種や立場の相違を超えて、「生計の維持、個性・能力の発揮、組織・社会への貢献」を求める姿が共通点として浮かび上がった。地場産業を盛り上げていこうとする姿勢は、仕事そのものによって社会貢献する生き方である。彼女たちにとって社会貢献度の高い仕事とはまず、利益を出すことである。利益を出すとは、世の中に必要とされている証である。事業所としての競争力を高め、持続的な成長を目指すことで、製陶業全体の底上げにつながると考えられる。社会の変化に伴い家

## 地場産業の振興に寄与する女性たち

族や地域の期待も変わり、グループ活動も変化してゆくことから、この協働作業がいかに個人の職業キャリアに影響し、ネットワークが変化してゆくか、今後も参与観察を継続して行い、さらに詳細な分析に努めたい。

### 謝辞：

調査研究に際してご協力くださいました関係各位に心より御礼申し上げます。本研究は、科研費基盤研究(C)「地域振興に寄与する女性起業家のワークスタイル」(課題番号 18K01978)の一部として実施しました。

### 注：

1. 前述の総務省「労働力調査」によると、企業に雇われている女性の「雇用者」が 86 万人 (3.3%増) ほど増えたのは、「非正規」雇用の増加だけではなく、正規雇用も 45 万人 (4.0%) 増えたとある。
2. 拙稿「ワーク・ライフ・バランスと女性の役割意識に関する一考察」『社会論集 第 13 号』関東学院大学人文学会社会学部会,2007 を参照されたい。
3. 男女別にみると、女性は 9 万 6940 人 (家内労働者総数に占める割合 89.5%)、男性は 1 万 1335 人 (同 10.5%) である。類型別にみると、「内職的家内労働者」は 687 人の増加 (前年比 0.7%増)、「専門的家内労働者」は 249 人の減少 (同 5.2%減)、「副業的家内労働者」は 90 人の増加 (同 9.8%増) となっている。
4. ジェンダー化とは、もともと社会的性別の区別がなかったものに対して、社会的バイアスがかかるようになる現象である。例えば、看護学は、現実の看護者が社会のなかで「女性の仕事」とみなされてきたために、その学問もジェンダー化され、長年にわたり女性の専門職と見なされてきた。それとは逆に、車掌や電車運転士などは女性に就業の機会が少なかった。
5. 大石亜希子「1980 年代半ば以降の雇用共稼ぎの増加とその背景」『日本労働研究雑誌 59(12)』2017, 4-16 頁
6. 浦野和彦「変化のなかの産業社会-産業社会学を学ぶために-」『社会研究のレシピ』関東学院大学人文学会社会学部会編,2006,46-48 頁
7. 完全失業率は、高度経済成長期から 1970 年代まで 1%前後で推移していた。80 年代に入ると 2%台となり、2000 年代には 5%にまで上昇した。
8. 出生率が持続的に低下して、子供の数が少なくなっていくことを少子化というが、日本では 1975 年以降、出生率低下が続いている。89 年の合計特殊出生率(女性 1

人が一生の間に産む平均子供数)が 1.57 と戦後最低となり「1.57 ショック」と呼ばれた。90 年頃までは夫婦の産む子供数は約 2.2 人と安定していたので、少子化が社会問題となると、未婚・非婚者の増大、晩婚・晩産化が指摘されるようになった。

9. 増田寛也『地方消滅-東京一極集中が招く人口急減(中公新書)』,2014
10. 同会議では、「20 歳代～30 歳代前半に結婚・出産・子育てしやすい環境づくり」と「第 2 子や第 3 子以上の出産・子育てがしやすい環境づくり」のため、全ての政策や取組を集中し、制度・慣行の改革に取り組むべきだと指摘した。結婚・出産・子育ては女性だけの問題ではなく、男性の「働き方」を大きく変え、子どもを共に育てる観点から、男性が育児や家事に主体的に参画するように意識を変容させることが課題であると述べている。
11. 『岐阜県女性史 まん真ん中の女性たち』岐阜県女性史編集委員会,2000
12. 生年が、1890 年代が 2 人、1900-1910 年生まれが 8 人、1911-1920 年生まれが 22 人、1921-1930 年生まれが 12 人、1931-1940 年生まれが 6 人、1941 年以降が 1 人である。
13. 大谷 尚「SCAT: Steps for Coding and Theorization -明示的手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法-」『International Journal of Affective Engineering』感性工学会,2011
14. 封建時代、上層農家において家事全般にわたる責任者としての座が家長の妻に与えられていた。食生活、衣生活など家事を切り盛りする権限が主婦権として確立され、通常嫁が婚家の家風になじんだ時期をみて、姑から嫁に対して主婦権は譲渡された。食事の様式が御膳からちゃぶ台へと変化するまでは、家庭内で食事の分配を決定する権限を女性が握っていたことから、茶碗に飯を盛るしゃもじは主婦権の象徴である。
15. 安田 雪『実践ネットワーク分析-関係を解く理論と技法-』新曜社,2001,p35-37
16. 渡辺三枝子+E.L.ハー『キャリアカウンセリング入門人と仕事の橋渡し』ナカニシヤ出版,2001,89 頁
17. 土岐智賀子「青年期(キャリア探索機)におけるネットワーク分析の意義」『立命館産業社会論集』立命館大学産業社会学会

Women contributing to promotion of the local industry

—Survey from interview of the woman of Gifu  
MASAKO ENDO